

Analisis Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Agama Jakarta Timur Menggunakan Metode *Balanced Score Card* (BSC)

Novita Putri Wattimena

Universitas Bina Sarana Informatika

Dedy Syahyuni

Universitas Bina Sarana Informatika

Lady Diana Warpindyastuti

Universitas Bina Sarana Informatika

Korespondensi penulis : novitawattimena11@gmail.com

Abstrak : This study aims to analyze performance in the East Jakarta Religious Court using this research method in the *Balanced Score Card* is a descriptive research that aims to clearly describe the analysis of employee performance through the analysis of growth and learning perspectives, customer perspective analysis, financial perspective analysis and internal business perspective analysis. The results of the research on the performance of employees of the East Jakarta Religious Court with the *Balanced Score Card* are quite good from the analysis of the internal business perspective of 9.09%, the analysis of the growth and development perspective of work discipline over the past 3 months by 20.5%, then in employees who are given training has increased over the past 3 years by 35.27% and employees who have left have decreased in the last 3 years by 10.82%, then the analysis of the financial perspective for the last 3 months by 0.804. In this study draws the conclusion that there is a significant influence between employee performance and the application of the *Balanced Score Card*. Because the East Jakarta Religious Court is still experiencing a decrease in outgoing employees because these 4 perspectives are considered not optimal

Keywords: Employee Performance, *Balanced Score Card* Method, East Jakarta Religious Court

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja di Pengadilan Agama Jakarta Timur dengan menggunakan metode penelitian ini dalam *Balanced Score Card* adalah penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara jelas mengenai analisis kinerja karyawan melalui analisis perspektif pertumbuhan dan pembelajaran, analisis perspektif pelanggan, analisis perspektif keuangan dan analisis perspektif bisnis internal. Hasil penelitian kinerja karyawan Pengadilan Agama Jakarta Timur dengan *Balanced Score Card* sudah cukup baik dari analisis perspektif bisnis internal 9,09%, analisis perspektif pertumbuhan dan perkembangan dari kedisiplinan pekerjaan selama kurun waktu 3 bulan terakhir sebesar 20,5%, kemudian di karyawan yang di beri pelatihan mengalami kenaikan selama 3 tahun terakhir sebesar 35,27% dan karyawan yang keluar mengalami penurunan dalam 3 tahun terakhir ini sebesar 10,82% selanjutnya analisis perspektif keuangan selama 3 bulan terakhir sebesar 0,804. Dalam penelitian ini menarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan dengan penerapan *Balanced Score Card*. Karena Pengadilan Agama Jakarta Timur masih mengalami penurunan di karyawan keluar karena dengan 4 perspektif ini dianggap belum maksimal.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Metode *Balanced Score Card* , Pengadilan Agama Jakarta Timur

LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu upaya Upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur Sumber Daya Manusia dalam menjalankan di bidang nya sebagai pelaksanaan nya visi dan misi organisasi dalam menyeleksi dengan sangat baik.

Pengadilan Agama adalah sebuah pengadilan yang mengurus kasus-kasus peradilan kepada pengunjung yang berdatangan karena ingin mengsudadahi dan menyelesaikan tugas

nya dalam hubungan rumah tangga yang tidak bisa dipertahankan sama sekali entah dalam masalah ekonomi, pekerjaan, perbedaan pendapat dan lain sebagainya. Dan pengadilan Agama juga memiliki peran dan tugas sangat penting yaitu memeriksa, memutuskan dan menyelesaikan perkara - perkara yang berada di tingkat pertama.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Balanced Score Card

Balance Score Card merupakan suatu system manajemen yang menjabarkan visi dan strategi suatu instansi pemerintahan ke dalam tujuan operasional dan tolak ukur yaitu perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif bisnis internal, dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (Hamdalah, Muhammad, dan Safitri, 2021).

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melakukan dan melaksanakan atau menuruti suatu persyaratan yang ada di dalamnya termasuk dalam melakukan pekerjaan tersebut dengan pengertian lain kinerja adalah hasil kerja terbaik bagi pegawai dari segi kualitas untuk kepentingan pegawai, dan menjamin terhadap disiplin kerja seperti mematuhi tata tertib yang sudah dibentuk dan dalam melaksanakan tugasnya (Helwig, Hong, dan Hsiao-wecksler, 2022).

METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan penelitian non statistik. Pendekatan kuantitatif non statistik adalah pelaksanaan penelitian dengan data yang dikumpulkan seperti kata - kata, gambar dan angka. Data tersebut di dapatkan dari wawancara, pengambilan data dari struktur organisasi, jobdes nya beserta absen karyawan setiap bulannya selain itu juga data didapatkan dari catatan lapangan, foto maupun dokumentasi lainnya. Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah mendeskripsikan secara jelas mengenai menganalisis kinerja karyawan dengan menggunakan metode Balance Score Card di sebuah instansi Pengadilan Agama Jakarta Timur.

TEKNIK ANALISIS DATA

1. Analisis Prespektif Bisnis Internal

Internal process business Prepective, salah satu ukuran kinerja Balanced Score Card yang menelusuri tentang berbagai proses baru yang harus dikuasai dengan baik oleh sebuah perusahaan agar dapat memenuhi berbagai tujuan pelanggan dan financial yang meliputi :

- a. Efisiensi Waktu Antrian : pengukuran ini dilakukan dengan mengobservasikan pada perusahaan atau instansi bagaimana dengan waktu antrian nya.
- b. Efisiensi Proses Transaksi : hail ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana nasabah yang melakukan transaksi dapat diselesaikan dengan baik.
- c. Peningkatkan Sarana dan Prasarana Layanan : pengukuran ini dilakukan dengan melihat keeketifan dan keefisien perusahaan atau instansi dalam memberikan pelayanan.

$$NGR = \frac{\text{unit kerja}}{\text{total hari kerja}} \times 100 \%$$

2. Analisis Prespektif Pertumbuhan dan Perkembangan

A. Kedisiplinan Pekerjaan

$$\text{absen} = \frac{\text{jumlah keterlambatan}}{\sum \text{total jumlah karyawan} \times \text{total hari kerja}} \times 100 \%$$

B. Karyawan yang Diberi Pelatihan

$$\text{absen} = \frac{\text{karyawan yang diberi pelatihan}}{\text{total jumlah karyawan}} \times 100\%$$

C. Pegawai keluar atau mutase

$$\text{absen} = \frac{\text{karyawan keluar}}{\text{total jumlah karyawan}} \times 100\%$$

3. Analisis Perspektif Keuangan

$$x = \frac{\sum \text{penjualan bulan} - \text{penjualan bulan pada tahun sebelum nya}}{\sum \text{pelanggan bulan pada tahun sebelum nya}}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Prespektif Bisnis Internal

$$NGR = \frac{2}{22} \times 100 \% = 9,09 \%$$

Berdasarkan data diatas dari penjumlahan tersebut mendapatkan hasil 9,09 %

2. Analisis Perspektif Pertumbuhan dan Perkembangan

A. Kedisiplinan pekerjaan

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan telat	Presentase karyawan telat
1	Agustus	67	11	16,42%
2	September	64	18	28,13%
3	Oktober	64	11	17,19%
Rata – rata		65	13,33	

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan absen telat pada bulan Agustus sejumlah 16,42% jumlah karyawan absen telat pada bulan September sebesar 28,13% jumlah karyawan absen telat pada bulan Oktober sebesar 17,19%. Perhitungan presentasi rata – rata karyawan absen telat selama 3 bulan terakhir adalah sebagai berikut :

$$absen = \frac{\text{rata – rata karyawan telat 3 bulan terakhir}}{\text{rata – rata jumlah karyawan 3 bulan terakhir} \times \text{total hari kerja}} \times 100 \%$$

$$x = \frac{13,33}{65 \times 22} \times 100\% = 20,5\%$$

B. Karyawan yang diberi pelatihan

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang diberi pelatihan	Presentase karyawan yang dilatih
1	2020	71	17	23,9%
2	2021	67	18	26,87%
3	2022	69	38	55,07%
Rata – rata		69		

Berdasarkan tabel diatas karyawan yang diberi pelatihan pada tahun 2020 sebesar 23,95% karyawan yang di berikan pelatihan pada tahun 2021 sebesar 26,87% karyawan yang di berikan pelatihan pada tahun 2022 sebesar 55,07%. Berdasarkan presentase karyawan yang mengikuti pelatihan selama 3 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

$$x = \frac{\text{rata – rata karyawan yang di beri pelatihan}}{\text{rata – rata jumlah karyan}} \times 100\%$$

$$x = \frac{24,33}{69} \times 100 \% = 35,27\%$$

C. Karyawan yang mutase

No	Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan yang mutase	Presentase karyawan yang mutase
1	2020	71	10	14,09%
2	2021	67	10	14,93%
3	2022	69	2	2,89%
Rata – rata		69	7,33	

Berdasarkan tabel diatas karyawan yang mutase pada tahun 2020 sebesar 14,09% karyawan yang mutase pada tahun 2021 sebesar 14,93% karyawan yang mutase pada tahun 2022 sebesar 2,89%. Berdasarkan perhitungan rata – rata karyawan karyawan yang mutase selama 3 tahun terakhir adalah sebagai berikut :

$$x = \frac{\text{rata – rata karyawan yang mutase}}{\text{rata – rata jumlah karyawan}} \times 100\%$$

$$x = \frac{7,33}{69} \times 100 \% = 10,62\%$$

3. Analisis Perspektif Keuangan

No	Bulan	Penjualan	Pelanggan
1	Agustus	441.903.963	47.025.000.00
2	September	342.903.963	42.600.000.00
3	Oktober	-	38.550.000.00

$$x = \frac{\text{penjualan bulan – penjualan bulan pada tahun sebelum nya}}{\text{pelanggan bulan tahun sebelum nya}}$$

$$x = \frac{-38.550.000.00 - 42.600.000.00}{42.600.000.00} = 0,804$$

Tingkat penjualan pada tahun 2023 adalah 0,804

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja di Pengadilan Agama Jakarta Timur dengan menggunakan metode Balanced Score Card dapat ditinjau dari :

- Dari analisis perspektif bisa dapat hasil yang sangat baik, dalam setiap perspektif yang dilihat dari retensi karyawan walaupun Pengadilan Agama Jakarta Timur sedang mengalami kenaikan dan penurunan di setiap perspektif nya
- Kinerja karyawan pada Pengadilan Agama Jakarta Timur terbilang sudah cukup dalam setiap tugas yang diberikan kepada setiap karyawan nya dalam menghadapi komplek dari setiap pengunjung yang sedang berdatangan
- Balanced Score Card* merupakan salah satu metode yang digunakan dalam perhitungan analisis kinerja karyawan pada Pengadilan Agama Jakarta Timur

B. Saran

Peneliti menyadari bahwa adanya keterbatasan dalam penelitian langsung di Pengadilan Agama Jakarta Timur yaitu :

1. Sebagai karyawan Prngadilan Agama Jakarta Timur harus bisa menanggapi alasan dan keluhan dari pengunjung yang berdatangan dengan cepat dan tanggap
2. Sebagai karyawan Pengadilan Agama Jakarta Timur harus lebih ditingkatkan lagi kinerja karyawannya.
3. Sebagai karywan Pengadilan Agama Jakarta Timur harus selalu kompak dalam sebuah tim

DAFTAR REFERENCE

- Ipril Trinasathi, Heru Mulyanto. 2022. “analisis kinerja bidang sumber daya air pada dinas pekerjaan umum kabupaten sukabumi dengan pendekatan Balanced Scorecard.” 01(11): 1–23.
- Dr. Hong 2023 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik
- Dr Turn Huseno S.E.,M.S.I Kinerja Pegawai
- Koesomowidjojo. 2018. BALANCE SCORECARD. Penebar Swadaya.
<https://books.google.co.id/books?id=POR0DwAAQBAJ>.
- Kaplan , R.S Norton , D.P 2015 Balanced Score Card Succes : The Kaplan Norton Collection (4 books)
- lendy Zelvien Adhari 2021 Optimalisasi Kinerja Karyawan menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja
- Meiga Wirson, Meyzi Herianto, dan Adianto. 2022. “Penilaian Kinerja Pelayanan Publik Melalui Balanced Scorecard Pada Kecamatan Dumai Timur.” Jurnal Niara 15(3): 454–67.
- Muhamad Firmansyah, Dewi Susilowati. 2021. “Analisis Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Balanced Scorecard Pada RSUP Persahabatan Jakarta Timur.” Universitas Jenderal Soedirman 51(1): 487–90.
- Sholihah, Maratus, dan Aprilia Kosasih. 2020. “Analisis Penilaian Kinerja Dengan Menggunakan Metode Balanced Scorecard Di Rumah Sakit Dr.Etty Asharto Batu.” Jurnal Akuntansi dan Perpajakan 6(2): 101–12. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/ap>.
- Vidi Cahya Firmanda, Wahyu Kurnia Prambudhi, Anton Irawan. 2019. “SISTEM INFORMASI SDM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN METODE BALANCED SCORECARD.” 1(2): 237–43.